

诺思格（北京）医药科技股份有限公司

2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法

诺思格（北京）医药科技股份有限公司（以下简称“公司”）为推进公司稳健发展，进一步建立健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司高级管理人员、中层管理人员、核心技术/业务人员积极性，有效将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，增强公司整体凝聚力，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施2023年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2023年修订）》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理（2023年2月修订）》等有关法律法规、规范性文件和《公司章程》《诺思格（北京）医药科技股份有限公司2023年限制性股票激励计划（草案）》的有关规定，并结合公司的实际情况，特制定公司《2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

建立健全公司长效激励机制，加强股权激励计划执行的计划性，量化股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化；充分调动激励对象工作积极性，引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与股权激励计划的所有激励对象，包括在公司或其控股子公司任职的高级管理人员、中层管理人员及核心技术/业务人员。

四、考核机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

(二) 公司人力资源部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责考核结果的最终审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

股权激励计划首次授予的限制性股票归属对应的考核年度为2023-2025年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度获授限制性股票的归属条件之一，各年度对应归属批次的业绩考核目标如下：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以公司2022年净利润为基数，公司2023年净利润增长率不低于20.00%；
第二个归属期	以公司2022年净利润为基数，公司2024年净利润增长率不低于44.00%；
第三个归属期	以公司2022年净利润为基数，公司2025年净利润增长率不低于72.80%

注：以上“净利润”以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及股份支付费用影响的数值作为计算依据（下同）。

若预留部分的限制性股票在2023年第三季度报告披露前授出，则预留部分对应的考核年度为2023-2025年三个会计年度，业绩考核目标与上述首次授予部分一致。若预留部分的限制性股票在2023年第三季度报告披露后授出，则预留部分对应的考

核年度为2024-2025年两个会计年度，各年度对应归属批次的业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以公司2022年净利润为基数，公司2024年净利润增长率不低于44.00%；
第二个归属期	以公司2022年净利润为基数，公司2025年净利润增长率不低于72.80%

归属期内，公司在满足上述业绩考核目标的情况下，为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象当期计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核等级按照公司绩效考评评价指标确定，公司依据个人绩效考核等级确定激励对象最终归属的限制性股票数量，激励对象个人层面可归属比例按下表确定：

考核等级	优秀	良好	合格	不合格
可归属比例	100%	100%	70%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×可归属比例。

激励对象按照各考核年度个人当年实际可归属额度为限归属限制性股票，激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，不得递延至下期归属，公司将按股权激励计划规定作废失效。

六、考核期间与次数

考核期间为激励对象申请归属限制性股票的前一个会计年度。

股权激励计划实施期间，公司层面和个人层面的业绩考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部、财务部组成的考核工作小组在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与考核工作小组沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须由考核记录员及当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，股权激励计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自限制性股票激励计划生效后实施。

诺思格（北京）医药科技股份有限公司

董 事 会

2023年8月9日